

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

شيرين شريف عبد اللطيف¹

ملخص

يعتبر التوظيف من الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية، والذي يتمثل في عملية استقطاب واختيار وتعيين العناصر التي تتمتع بمستويات عالية من الكفاءة المهنية والجدارة في العمل، وتلك العملية تتطلب تخطيط مسبق ودقيق لمختلف المصادر التي يمكن للمنظمة أن تحصل من خلالها على هذه الكفاءات والمنتج لسوق العمل السعودي يلاحظ أن المرأة السعودية حققت مكتسبات ملحوظة علي المستوى المحلي في مجال التعليم ، لذا شهد إشراك المرأة السعودية في الحياة الاقتصادية ودورها في مسيرة التنمية الشاملة تحولا جذريا، فإسهام المرأة في الأنشطة الاقتصادية الانتاجية والخدمية ورفع معدلاتها في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، الموارد، الكفاء.

1- استاذ مساعد - قسم الادارة - كلية ادارة الاعمال - جامعة الطائف.

**Analyzing the relationship between the elements of
strategic vigilance and achieving efficient use of
available resources in light of Vision 20-30.
An applied study at Umm – AL Qura University**

Abstract

Recruitment is considered one of the important functions of human resources management, which is represented in the process of attracting, selecting and appointing elements that have high levels of professional competence and merit in work, and this process requires prior and accurate planning of the various sources through which the organization can obtain these competencies. Those who follow the Saudi labor market notice that Saudi women have achieved remarkable gains at the local level in the field of education, so the involvement of Saudi women in economic life and their role in the comprehensive development process has witnessed a radical transformation, as women's contribution to productive and service economic activities and raising their rates in the labor market is positively reflected in economic growth by achieving the optimal investment of available female human resources and achieving the target

Keyword: Recruitment, Management, Represented, Involvement

مقدمه الدراسة:

تعيش منظمات الأعمال وبفعل ظاهرة العولمة عصرا يتصف بالتجديد ، ويعتبر العنصر البشري أحد أهم مداخل التغيير في الدول المتقدمة والنامية علي السواء، وحجر الزاوية في العملية الإدارية وأحد أهم موارد منظمات الأعمال- إن لم يكن أهمها على الإطلاق - فهو ركيزة المنظمات في تحقيق نجاحها الاستراتيجي وتنفيذ مختلف أهدافها .

ويعتبر التوظيف من الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية، والذي يتمثل في عملية استقطاب واختيار وتعيين العناصر التي تتمتع بمستويات عالية من الكفاءة المهنية والجدارة في العمل، وتلك العملية تتطلب تخطيط مسبق ودقيق لمختلف المصادر التي يمكن للمنظمة أن تحصل من خلالها على هذه الكفاءات (السليطي 2024 م).

والمتتبع لسوق العمل السعودي يلاحظ أن المرأة السعودية حققت مكاسب ملحوظة علي المستوى المحلي في مجال التعليم ، لذا شهد إشراك المرأة السعودية في الحياة الاقتصادية ودورها في مسيرة التنمية الشاملة تحولا جذريا، فإسهام المرأة في الأنشطة الاقتصادية الانتاجية والخدمية ورفع معدلاتها في سوق العمل ينعكس بالإيجاب على النمو الاقتصادي من خلال تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية النسائية المتاحة ، وتحقيق المستهدف.

وتؤكد رؤية المملكة 20/30 علي أهمية إعداد مناهج تعليمية متطورة تركز علي المهارات الأساسية، بالإضافة إلى تطوير المواهب وبناء الشخصية، ومتابعة مستوى التقدم في هذا الجانب، ونشر نتائج المؤشرات التي تقيس مستوى مخرجات التعليم بشكل سنوي من أجل متابعة مخرجات التعليم وتقويمها وتحسينها، وضرورة إيجاد قاعدة بيانات شاملة لرصد المسيرة الدراسية للطلاب بدءًا من مراحل التعليم المبكرة إلى المراحل المتقدمة. بالإضافة إلى العمل مع المتخصصين لضمان مواءمة

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، وعقد الشراكات مع الجهات التي توفر فرص للتدريب والتوظيف للخريجين ، بالإضافة إلى إنشاء المنصات التي تعنى بالموارد البشرية في القطاعات المختلفة من أجل تعزيز فرص التدريب والتأهيل، والعمل على تطوير المعايير الوظيفية الخاصة في كل مسار تعليمي (Saudi Vision, 2016 2030)، وهذا يتطلب الممارسة الجيدة لعملية التوظيف بأبعادها المختلفة (الاستقطاب - الاختيار - التعيين)، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية التي تتمثل في معرفة دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية .

اولا : الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية (ميدانية ومكتبية)، تمثلت الدراسة الميدانية في توجيه مجموعة من الاسئلة على عينة من منسوبي ادارات التعليم بمدينة جدة من جميع فئات (المدرسات - موظفات الجهاز الاداري) التي تمثل مجتمع الدراسة، وبلغ حجم العينة 25 مفردة بينما تمثلت الدراسة المكتبة في الاطلاع علي الدراسات والندوات والنشرات المرتبطة بالموضوع سواء بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر ، وتمثلت الظواهر في الاتي:

1- حصص المرأة في سوق العمل وهو ما يسمى بتأنيث سوق العمل، حيث تشير الإحصائيات أن نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل في عام 1412هـ في كل من القطاعين الحكومي والخاص لم تتجاوز 4 % فقط، في حين بلغت قوة العمل النسائية في عام /1421، 1422 هـ (14%) من مجمل قوة العمل في المملكة العربية السعودية، وذلك دليل علي زيادة حصص المرأة السعودية في سوق العمل ، كما شغلت النساء في تلك الفترة (30%) من الوظائف في القطاع الحكومي.

2- معدل مشاركة المرأة السعودية في مجالات الاقتصاد الوطني ، حيث يشير تقرير التنمية البشرية الذي صدر عن وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أن معدل مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في مجالات الاقتصاد الوطني والعمالة 52،3% للحاصلات على الدبلوم، و35،1% لحاملات الشهادات، وهذا يشير الي زيادة معدل مشاركة المرأة السعودية في مجالات الاقتصاد الوطني.

3- التخطيط المسبق لمشاركة المرأة السعودية في العمل: حيث أشارت رؤية المملكة 20/30 إلى ضرورة الاهتمام برفع مخرجات التعليم وتأهيل الطلاب علمياً وفنياً وثقافياً، وتعزيز مبادئ العمل الإيجابية؛ ليتمكن الطلاب من تلبية متطلبات قطاعات العمل الحكومية والقطاع الخاص، سعياً إلى تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وهذا يشير الي ضرورة التخطيط المسبق لمشاركة المرأة في سوق العمل.

4- الدراسات السابقة في مجال الدراسة: من خلال عرض الدراسات السابقة سواء باللغة العربية والاجنبية في بند ثانيا في متن الدراسة ، وما يتعلق بمتغيرات الدراسة سواء استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية أو تميز الاداء ،لا توجد دراسة - في حدود علم الباحث - تناولت دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

5- الدورات التدريبية:

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

نقص الدورات التدريبية التي يتلقاها المنسوبين في ادارة الموارد البشرية فيما يتعلق باستراتيجيات التوظيف (الاستقطاب - الاختيار - التعيين) وكيفية الاستفادة منها في تحقيق تميز الاداء لدي منسوبات ادارة التعليم بمدينة جدة.

6- المفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية:

يمثل عدم الادراك الكافي للمفاهيم المختلفة في مجال إدارة الموارد البشرية لدى منسوبي ادارات التعليم بمدينة جدة أحد الظواهر مثل (رأس المال البشري، تكلفة رأس المال البشري، إدارة رأس المال البشري، مؤشرات رأس المال البشري، تنمية رأس المال البشري) ، حيث ترتب على ذلك عدم الاهتمام والادراك الامثل باستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وكيفية الاستفادة منها في تحقيق تميز الاداء.

ثانيا: الدراسات السابقة

أ- دراسات سابقة عن استراتيجيات توظيف الموارد البشرية :

1- دراسة Kepha - 2015

هدفت إلى بيان تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية والمتمثلة في (تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب، التعيين، التدريب ، التطوير) على أداء موظفي معاهد البحوث الحكومية في كينيا، بلغ حجم العينة 412 من العاملين ، تم استرداد 255 استبانة صالحة، وتم تطبيق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات الكمية والنوعية) ، وتوصلت الي ان هناك حاجة الي اعتماد ممارسات سليمة لإدارة الموارد البشرية حيث هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تلك الممارسات وبين أداء العاملين.

2- دراسة Carlson 2017 م

هدفت إلى بحث استراتيجيات الموارد البشرية فيما يتعلق بالتوظيف للأشخاص ذوي الكفاءة من الهند، واعتمد الباحث على المنهج الوثائقي القائم على مراجعة الأدبيات السابقة التي تتناول استراتيجيات الموارد البشرية في التوظيف للأشخاص ذوي الكفاءة من الهند، وتوصلت إلى وجود تأثير إيجابي لتوظيف الأطباء الهنود في الولايات المتحدة على مواجهة مشكلة النقص العددي للأطباء في الولايات المتحدة وخاصة في المناطق الريفية.

3- دراسة الحجاج 2020 م

هدفت إلى التعرف على أثر استراتيجيات التوظيف بأبعادها (الاستقطاب ، الاختيار ، التعيين) على جودة حياة العمل في شركات التأمين الأردنية، حيث بلغ عدد العاملين فيها (2884) عامل وعاملة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة (300) عامل وعاملة، وتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتحليل الانحدار الخطي البسيط ، وتوصلت إلى وجود أثر دال إحصائياً لاستراتيجيات التوظيف بأبعادها (الاستقطاب، الاختيار التعيين) على جودة حياة العمل في شركات التأمين الأردنية.

4- دراسة (Alsafadi, 2021 م)

هدفت إلى التحقق من تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية علي أداء العاملين مع معرفة تأثير الرضا الوظيفي كمتغير معدل ، وأظهرت النتائج أن ممارسات ادارة الموارد البشرية لها تأثير ايجابي علي تحسين أداء الموظفين وتم التوصل الي أن الرضا الوظيفي (الاستقرار والأثرء الوظيفي) لهما دور معدل في العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية وأداء العاملين .

5- دراسة شاكوج 2022م

هدفت إلى التعرف على استراتيجية التوظيف و أثرها على أداء العاملين في شركة الترميدكا للصناعات الدوائية ، وتم تحديد ثلاثة أبعاد لاستراتيجية التوظيف (الاستقطاب ، والاختيار ، والتعيين) كمتغير مستقل ، واداء العاملين كمتغير تابع ، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع 230 استبانة وتم رد 210 منها صالحة للتحليل الاحصائي ، وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج (SPSS) وتوصلت الي وجود علاقة قوية بين استراتيجية التوظيف بأبعادها الثلاثة علي أداء العاملين في الشركة محل الدراسة .

6- دراسة الغامدي وشمسي 2022م

هدفت الى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الشركات القابضة، وشمل مجتمع الدراسة كافة العاملين في الادارة العليا والوسطى في شركة المجموعي القابضة والبالغ عددهم (350) فرداً، وتوصلت الي شركة المجموعي القابضة تسعى للحصول على أفضل ما هو موجود في سوق العمل السعودي من كوادر بشرية من خلال استراتيجية الاستقطاب والتعيين المعتمدة لديها، كذلك تبين اهتمامها العالي باستراتيجية التدريب والتطوير، وأجراء تقييم دوري لأداء العاملين لتحديد النقاط الايجابية والسلبية في أدائهم، والعمل على تحفيزهم بشكل مستمر بما ينعكس على تحسين أدائهم في العمل والوصول الى طموحهم الشخصي، كما بينت الدراسة الاهتمام العالي من قبل العاملين بمتطلبات الالتزام بالعمل، والحرص على تطبيق قيمه الصحيحة والابتعاد عن الظواهر السلبية الناتجة عن التأخر في العمل والتهرب من أدائه، والحرص الكبير على مخرجات العمل المنجز لأداء العمل بالشكل المطلوب.

7- دراسة السليطي 2024م

هدفت إلى التعرف على أثر استراتيجيات توظيف الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية في شركة قطر فارما، وقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين بالركة مل الدراسة ، وبلغ عددهم (300) موظف ، ولصغر حجم مجتمع الدراسة فقد اتبع الباحث أسلوب الحصر الشامل من خلال توزيع استبانة إلكترونية وقد استجاب منهم (257) فرد، وتوصلت وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية في الشركة محل الدراسة .

ب- دراسات سابقة عن الاداء الوظيفي للموظفات :

1- دراسة أبو نمر، وآخرون 2019م

هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وأداء الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم كهيئة اتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة، تكونت عينة الدراسة 270 من العاملين بالمستويات الإدارية الثلاثة (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة الإشرافية) في وزارة التربية والتعليم، وبلغ معدل الاستجابة الكلي 80%، وتوصلت الي أن مستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب في وزارة التربية والتعليم جاء مرتفعاً، وكان ترتيب هذه الممارسات كأقوى المؤثرات من وجهة نظر العاملين بالوزارة على النحو التالي: استقطاب وجذب الموهبة، يليه اختيار الموهبة، ثم الاحتفاظ بالموهبة، يليه تحفيز وتطوير الموهبة، ثم تخطيط التعاقب والاستبدال.

2- دراسة عبودي وآخرون 2020 م

هدفت الي التعرف على تقويم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة 2030 م ، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وطُبِّقت الدراسة على عينة مقراها (386) مفردة من العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة، وتوصلت الي وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد المشكلات وعناصرها المتعلقة بالإدارة المشرفة على التقويم (مأخوذة بشكل إجمالي)، وتقويم الأداء الوظيفي.

3- دراسة زياده 2021 م

هدفت الي الكشف عن العلاقة والأثر بين نظام إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز، والتعرف على أثر نظام إدارة المواهب البشرية على الأداء الوظيفي، تم تطبيق الدراسة على موظفي مصرف الراجحي فرع أبها ، وتوصلت الي أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز في مصرف الراجحي، وأن هناك أثر دال إحصائياً لنظام إدارة المواهب البشرية في الأداء الوظيفي المتميز في مصرف الراجحي .

4- دراسة البواردي 2022م

هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية بالخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، وتم جمع البيانات من عينة عشوائية حجمها (381) موظفاً من مجتمع الدراسة المتاح الذي يشمل موظفي الخدمة المدنية الذين شاركوا في برامج تدريبية في الفصل التدريبي الأول 1441هـ في معهد الإدارة العامة، وتوصلت إلى أن الجهات الحكومية تولي اهتماماً محدوداً بنظام إدارة الأداء الوظيفي، وضعف جاهزيتها للتعامل مع ميثاق الأداء وتحديد الأهداف المطلوب إنجازها ومعاييرها، ومحدودية

استعدادها لتقييم وقياس أداء الموظفين وفق الأهداف المحددة في ميثاق الأداء، ومحدودية استفادة تلك الجهات من نظام إدارة الأداء الوظيفي في تحفيز الموظفين وتطويرهم.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة والاطلاع عليها سواء التي ارتبطت باستراتيجيات توظيف الموارد البشرية أو التميز في الاداء تبين أنه لا توجد دراسة واحدة - في حدود علم الباحث - تناولت دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تحقيق التميز في الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ، وايضا من خلال مجموعة الظواهر التي سبق ذكرها في متن الدراسة ، تبين ان هناك فجوة بحثية وهي التي قامت عليها فكرة الدراسة الحالية.

ثالثا: مشكلة الدراسة

من خلال العرض السابق للدراسة الاستطلاعية الميدانية والمكتبية، يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في دراسة العلاقة والاثر بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة بالسعودية ، وتلك التي تمثل الفجوة البحثية التي تتصدي لها الدراسة لحالية .

من خلال مشكلة الدراسة تنبثق مجموعة من التساؤلات تمثلت في الآتي:

1- ما استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية بإدارات التعليم بمدينة جدة بالسعودية؟

2- ما عناصر تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة بالسعودية ؟

3- هل هناك أثر لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة بالسعودية ؟

رابعا- أهداف الدراسة:

تمثلت في الاتي :

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

1-التحديد الدقيق لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في ادارات التعليم
بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

2- التحديد الدقيق لمجالات تميز الاداء في ادارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة
العربية السعودية، والوقوف علي أهمها، وما يتناسب مع الدور الذي يجب أن
يؤديه قطاع التعليم في تحقيق رؤية المملكة 20/30.

3 - التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن ثم التوصيات التي تساهم في
تحقيق تميز الاداء، ومن ثم المساهمة في تحقيق رؤية المملكة 20/30.

خامسا - أهمية الدراسة:

تتبع الاهمية من الاتي :

1-الأهمية العلمية: تمثلت في عرض الإطار النظري لاستراتيجيات توظيف الموارد
البشرية النسائية بإدارات التعليم ومجالات تميز الاداء بها.

2- الاهمية التطبيقية: تمثلت في الآتي:

- تمثل الدراسة الحالية موضوعاً هاماً حيث تهدف الي معرفة أثر استراتيجيات
توظيف الموارد البشرية النسائية علي تحقيق تميز الاداء، وخاصة في ظل
رؤية المملكة العربية السعودية الخاصة بدور مجال التعليم في تحقيق رؤية
المملكة 20/30.

- التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي ترتبط بالممارسات الصحيحة
لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق
تميز الاداء بقطاع التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة .

- تمثل هذه الدراسة انطلاقة فعالة لإجراء بحوث مستقبلية في المجال الحيوي
الهام.

سادسا - حدود الدراسة:

تمثلت في الاتي :

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصر على عرض الإطار النظري لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية بأبعاده الثلاثة، وتميز الاداء بأبعاده الثلاثة محل الدراسة، دون غيرها من الابعاد الأخرى المرتبطة باستراتيجيات توظيف الموارد البشرية وتميز الاداء.
- 2- الحدود البشرية: اقتصر على المدرسات وموظفات الجهاز الاداري من منسوبي إدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية دون غيرها من الفئات الأخرى.
- 3- الحدود المكانية: اقتصر على ادارات التعليم بمدينة جدة دون غيرها من الادارات الأخرى بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية.
- 4- الحدود الزمنية: اقتصر على جمع البيانات من وحدة المعاينة (عضوات هيئة التدريس والموظفات الاداريات) في عام 2025م في الفصل الدراسي الأول.

سابعا - فرضيات الدراسة:

في ضوء متغيرات وأهداف وأسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات الاتية :

- 1- لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية كمتغير مستقل بأبعاده المختلفة وتحقيق تميز الاداء كمتغير تابع بأبعاده المختلفة ، وينبثق من تلك الفرضية الفرضيات الفرعية الاتية:

- 1/1- لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية الاستقطاب كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

1/2- لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية الاختيار كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

1/3- لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التعيين كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

2- لا يوجد أثر لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية بشكل احادي الجانب علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ،وينبثق من تلك الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
1/2- لا يوجد أثر لاستراتيجية الاستقطاب كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة.

2/2- لا يوجد أثر لاستراتيجية الاختيار كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة.

3/2- لا يوجد أثر لاستراتيجية التعيين كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة.

ثامنا- الإطار النظري للدراسة:

أ- استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية

تؤدي استراتيجيات الموارد البشرية دورًا محوريًا في نجاح المنظمة ، فهي بمثابة خارطة طريق لمواءمة رأس المال البشري مع الأهداف التنظيمية وضمان عمل الجميع لتحقيق هدف مشترك. وتشير استراتيجيات الموارد البشرية الي خطة الشركة

إدارة رأس المال البشري بما يتماشى مع أهداف وغايات أعمالها العامة، وتتطوي على تطوير وتنفيذ سياسات وبرامج وممارسات الموارد البشرية لدعم أهداف المنظمة وتعزيز الأداء والرضا وتطوير موظفيها، وتعمل استراتيجية الموارد البشرية المصممة جيدًا على تعزيز أداء الأعمال من خلال ضمان وجود الأشخاص المناسبين ذوي المهارات المناسبة في الأدوار المناسبة مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية.

وتتشابه استراتيجية التوظيف إلى حد كبير مع خطة التوظيف، ومن خلال استراتيجيات التوظيف يُمكن الوصول إلى سياسات توظيف تعزز تنافسية المنظمة (السلطي 2024 م) في سوق العمل وتساهم في نجاحها على المدى الطويل، وكذلك تساهم استراتيجيات التوظيف في تحسين تجربة المرشحين من خلال تنفيذ عملية التوظيف بشكل عادل وسليم ومنطقي، وتوضح استراتيجيات التوظيف الخطوط العريضة لكيفية تطوير العلاقات مع المؤسسات التعليمية والأكاديميات التدريبية، ومن خلال استراتيجية التوظيف يتم تحديد القنوات المناسبة من (وسائل التواصل الاجتماعي والشبكات المهنية ومنصات التوظيف عبر الإنترنت) للبحث عن المرشحين المحتملين، ويجب أن تكون استراتيجيات التوظيف مرنة وقابلة للتغيير بما يواكب احتياجات المنظمة ، وتختلف استراتيجيات التوظيف من منظمة إلى أخرى حسب حجم المنظمة وطبيعة عملها والجمهور الذي تستهدفه من الموظفين وتتمثل أبرز استراتيجيات التوظيف الفعالة في تحليل القوى العاملة ، تحديد احتياجات سوق العمل، بناء ودعم العلامة التجارية ، المشاركة في الفعاليات المرتبطة بمجال العمل ، إتاحة العمل عن بعد ، تفعيل نظام ATS لإدارة طلبات التوظيف (applicant tracking systems).

وتتمثل أهداف استراتيجيات التوظيف (خميس 2023 م) في العناصر التالية:

-
-
- استهداف وجذب المرشحين المناسبين ممن يمتلكون المهارات والخبرات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة، وتضمن تعيين الأشخاص المناسبين مع ثقافة المؤسسة ورؤيتها.
 - تنفيذ خطط توظيف مُحكمة ودقيقة تعمل على تحسين الأداء العام وزيادته.
 - تعمل علي تقليل التكاليف المُتعلقة بعمليات التوظيف مثل تكاليف الإعلان والتسويق للوظائف.
- ويتوقف تعيين واختيار الموظفين الجُدد على مجموعة معايير (الغامدي وشمس 2022م) التي يتم تقييمهم بناء عليها، وتندرج معايير اختيار الموظفين الجدد ضمن استراتيجيات التوظيف، ومن أبرز هذه المعايير:
- 1- المهارات الفنية والتقنية والشخصية التي يمتلكها المرشح وتساعد على أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه، مثل قدرته على التواصل والعمل الجماعي والتكيف في بيئة العمل، إلمامه بالأدوات والتطبيقات والأنظمة الرقمية المرتبطة بمجال العمل، قدرته على التعامل مع المشكلات وحلها.
 - 2- الخبرة السابقة للمرشح في الوظائف السابقة.
 - 3- مستوى التعليم الأكاديمي الذي حصل عليه المرشح، وعلاقة معرفته العلمية بمجال العمل، وكيف يُمكن الاستفادة بها، وكذلك قدرته على تعلم المزيد من خلال حجم مشاركاته في الدورات التدريبية المرتبطة بمجال العمل.
 - 4- تقييم مدى توافق المرشح مع ثقافة الشركة وقيمها.
 - 5- تقييم مدى توافق التطلعات الشخصية والمهنية للمرشح مع أهداف الشركة وفرص التطوير التي توفرها، وميزانية الرواتب والأجور بها.

6- الجوانب الفنية والتقنية والشخصية التي يمتلكها المرشح وتساعده على أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه، مثل قدرته على التواصل والعمل الجماعي والتكيف في بيئة العمل، إلمامه بالأدوات والتطبيقات والأنظمة الرقمية المرتبطة بمجال العمل، قدرته على التعامل مع المشكلات وحلها.

7- الخبرة السابقة للمرشح في الوظائف السابقة.

8- مستوى التعليم الأكاديمي الذي حصل عليه المرشح، وعلاقة معرفته العلمية بمجال العمل، وكيف يُمكن الاستفادة بها، وكذلك قدرته على تعلم المزيد من خلال حجم مشاركاته في الدورات التدريبية المرتبطة بمجال العمل.

9- تقييم مدى توافق المرشح مع ثقافة الشركة وقيمها.

10- تقييم مدى توافق التطلعات الشخصية والمهنية للمرشح مع أهداف الشركة وفرص التطوير التي توفرها، وميزانية الرواتب والأجور بها.

وبعد استكمال كافة خطوات ومراحل خطة التوظيف وقبول المرشح للعرض الوظيفي والانضمام إلى الشركة، يأتي دور تنفيذ سياسات واستراتيجيات التعيين النهائية وعملية الترحيب بالموظف الجديد، وتتمثل في:

1- تجهيز جميع الوثائق الإدارية والمستندات القانونية الضرورية لتوظيف الموظف الجديد مثل (عقد العمل، شهادة المؤهل، رقم الهوية، شهادة الميلاد، استمارات التأمين الطبي، وغيرها).

2- تصميم دورات تدريبية للموظفين الجدد لتعريفهم بنظام العمل، والأدوات المستخدمة، وسياسات الشركة.

3- تجهيز مكان العمل بالأدوات والموارد الضرورية، وتعريفه بالزملاء والإدارة، يُمكن أن يكون ذلك من خلال تنظيم لقاء جماعي بين زملاء العمل، أو تنظيم اجتماع ترحيبي يشارك فيه أفراد الفريق والإدارة للتعريف بالموظف الجديد وتهنئته بالانضمام إلى فريق العمل.

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

وتشير خطة استقطاب الموظفين إلى الاستراتيجية التي تضعها إدارات الموارد البشرية ومسؤولي التوظيف في الشركات عند استقطاب الموظفين الجدد لوظائف خالية أو وظائف جديدة، وتحدد هذه الخطة الجدول الزمني لعملية استقطاب موظفين مؤهلين للوظائف المتاحة، كما تحدد طرق استقطاب الموظفين المثاليين وتوظيفهم.

وتتضمن خطة استقطاب الموظفين الميزانية التي ترصدها المنظمة لتعيين موظفين جدد، إضافة إلى تحديد من هم المسؤولين عن تنفيذ عملية الاستقطاب ، ومن خلال وضع خطة استقطاب الموظفين، تتمكن إدارات الموارد البشرية من تحديد الاستراتيجيات المناسبة لجذب الموظفين المناسبين، بما يضمن تحقيق هذه العملية النتائج المرجوة (الحاج 2020 م)

ولضمان نجاح خطة استقطاب الموظفين، لا بد من رصد التقدم المُحرز في كل مرحلة من مراحلها ومن ثم إجراء التعديلات حسب الحاجة لضمان تلبية الاحتياجات من الموظفين، مع متابعة عدد المرشحين المؤهلين بعد اتباع مختلف أساليب التوظيف (خميس 2023) .

تُعد (منصة صَبَّار) ومن أهم مصادر التوظيف داخل المملكة العربية السعودية، والتي تُلبي الاحتياجات الوظيفية لجميع المنظمات بمختلف أحجامها، من خلال تزويدها بموظفين من أصحاب المهارات والخبرات المطلوبة .

وتشمل طرق استقطاب الموظفين تطوير العلامة التجارية للشركة لتعزيز جاذبيتها، وتحسين قوائم الوظائف باستخدام لغة مؤثرة، وتوظيف وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الفرص المتاحة. كما تشمل برامج إحالة الموظفين، والتواصل مع

المرشحين السابقين، وتقديم تجارب إيجابية للمقابلات لتعزيز الانطباع عن المنظمة.
(2021, Alsafadi)

وتركز هذه الدراسة علي ثلاث أبعاد لاستراتيجية التوظيف وهي الاستقطاب والاختيار و التعيين كمغيرات مستقلة في الدراسة.

ب- تميز الاداء :

يشير مفهوم التميز الي مجموعة من السلوكيات، والقدرات، والمهارات الفكرية والمعرفية العالية يتمتع بها الافراد العاملون في المنظمات لكي تصبح لهم القدرة لتوظيف تلك المهارات والمعرفة والسلوك في مجال عملهم وتخصصهم بما يجعلهم ينجزون اعمالا وتقديم افكار ومنتجات تتسم بالحدثة وتتجاوز حدود معايير المنظمة وتتفوق على ما يقدمه الاخرون كما تتسم بالأصالة والابداع ، إنه مقياس يُظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة (البواردي 2022).

ويمكن القول أنه في سوق العمل التنافسي اليوم، وفي ظل التطور المستمر الذي تشهده المنظمات في مختلف الصناعات، بات تعيين الموظفين الذين يمتلكون المهارات والكفاءات أمرًا بالغ الأهمية، فعندما تمتلك المنظمة الموظفين المتميزين، فهي تضمن بذلك قدرتها على المنافسة وتحقيق مكانة مميزة في السوق والحفاظ على عملائها، لذلك يركز أصحاب العمل على تعيين موظفين لا يتفوقون في مجالات عملهم فحسب؛ بل يمتلكون أيضًا مجموعة من المهارات التي تجعلهم يتجاوزون التوقعات في أداء الأعمال (أبو الحمد وأخرون 2019 م).

يُعرف التميز الوظيفي بأنه تقديم أعلى مستوى من الأداء المهني بما يتجاوز توقعات أصحاب العمل، إذ يلتزم الموظف المتميز بالتعلم والنمو والتحسين والابتكار بصورة مستمرة، من أجل تحقيق أفضل النتائج الممكنة ، والموظف المتميز هو القادر على

أداء المهام التي تلبى أو تتجاوز معايير الجودة والفعالية، وذلك بفضل تفوقه على زملائه من حيث المهارات الشخصية أو القدرات الوظيفية، ولذلك بات التميز الوظيفي هو أولوية لدى المنظمات عند اختيار الموظفين المناسبين، لأن هذا التميز يضمن لها الازدهار في مجاله، ويحظى الموظف المتميز في المنظمة بدعم كبير من قبل الإدارة العليا وكذلك المديرين والمشرفين والزملاء، نظرًا لمساهماته الجمة في نجاح المنظمة، وهو ما يؤهله للترقية والحصول على فرص وظيفية أفضل خلال فترة وجيز

هناك مجموعة من المهارات التي يمتاز بها الموظف المتميز في مكان العمل، وتشمل ما يلي

مهارة الالتزام، التواصل الفعال، القدرة على حل المشكلات، العمل الجماعي، القيادة، المرونة، إدارة الوقت التعاطف والذكاء العاطفي، المساءلة، الإبداع (زياده 2021).

وتتعدد فوائد التميز افي الاداء التي تعود على المنظمات والموظفين، وهي كما يلي:
- تحسين جودة العمل

يؤدي التميز الوظيفي إلى تحسين الأداء في القيام بالأعمال، وهو ما يؤدي إلى إنتاج أعمالاً عالية الجودة تساهم في زيادة رضا العملاء، ومن ثم اكتساب المنظمة سمعة مميزة بين العملاء ولدى المرشحين الأكفاء.

- اكتساب ميزة تنافسية

في ظل التنافس الشديد بين المنظمات في مختلف الصناعات؛ بات التميز الوظيفي عاملاً أساسياً في اكتساب المنظمة أفضلية عن المنافسين، من خلال المنتجات أو الخدمات الفريدة التي تقدمها لعملائها وتساعد على جذب المزيد من العملاء الجدد.

- تحقيق الأهداف التنظيمية

يلعب التميز في مكان العمل دورًا لا يُستهان به في تحقيق الأهداف التنظيمية والنجاح العام للمنظمة، لأنه يضمن الاستمرارية في تقديم أعمال ذات جودة عالية تتجاوز توقعات العملاء وتبقي المنظمة في صدارة المنافسة.

- تعزيز الابتكار

ينتج عن التميز الوظيفي تعزيز الابتكار داخل المنظمة، إذ تسعى المنظمة الراغبة في تحقيق التميز لابتكار طرقًا جديدة في تنفيذ العمليات، بما يبقيها في مكانة مميزة بالسوق التنافسي.

- زيادة الأرباح

عندما تتميز المنظمة في تقديم منتجات أو خدمات بجودة عالية، فهي تتجح في زيادة رضا وولاء العملاء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة أرباحها وتحسين أدائها المالي.

- زيادة مشاركة الموظفين

تزداد مشاركة الموظفين في العمل عندما تشجعهم المنظمة على السعي لتحقيق التميز، وهو ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وخلق بيئة عمل إيجابية، ومن ثم انخفاض معدلات دوران الموظفين.

- تحقيق النمو الوظيفي

في طريق السعي لتحقيق التميز الوظيفي، يتمكن الموظفون من تطوير قدراتهم ومهاراتهم، وهو ما يساعدهم على نموهم وظيفيًا وتعزيز رضاهم الوظيفي.

- زيادة فرص الترقية

يستفيد الموظفون من تميزهم في مكان العمل في زيادة فرص حصولهم على الترقيات، لأن هذا التميز يمنحهم ثقة أصحاب الأعمال، فضلًا عن أنه دليلًا على تحسين خبراتهم وتطوير مهاراتهم التي تؤهلهم إلى تولي أدوار قيادية.

- تعزيز الأمن الوظيفي

الموظف المتميز هو الذي يسعى لتطوير ذاته مهنيًا، بما يمكنه من التكيف مع التغييرات في سوق العمل، وهو ما يعزز من قيمته داخل المنظمة ويساعد على حمايته من فقدان وظيفته.

ويتحقق التميز في الاداء من خلال اتباع الاتي (عبدون وآخرون 2020):
استعد دائمًا للتعلم ، تبني أخلاقيات العمل القوية ، اجعل نفسك مرئيًا في مكان العمل ، اظهر مهاراتك القيادية ، حدد المشكلات واعمل على حلها ، اجعل أهدافك متوافقة مع أهداف المنظمة، عزز من علاقاتك في مكان العمل ، كن إيجابيًا وهادئًا ، التزم بالمواعيد النهائية، استعد لتولي مهام إضافية.
وحددت الدراسة الحالية ثلاثة أبعاد لتمييز الاداء في الجهة محل الدراسة وهي زيادة المرونة ، تحسين النوعية ، ، ندرة شكاوي المتردين.

تاسعا: المصطلحات الاجرائية للدراسة

1- استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية:

تشير استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية الي مجموعة الممارسات التي تمارسها ادارة الموارد البشرية بالاشتراك مع الادارات الأخرى في ادارات التعليم والتي تتعلق بالعثور علي الموارد البشرية الاكثر تأهيلا وجذبهم وتوظيفهم لملء الوظائف الشاغرة داخل المنظمة لتحقيق الاهداف الرئيسة والتفصيلية والتي تؤدي في النهاية الي تحقيق التميز في الاداء، وتختلف تلك الاستراتيجيات وفق كل وظيفة وامكانيات كل منظمة .

2- تميز الاداء :

يشير تميز الاداء الي تحقيق أهداف المنظمة بشكل يتميز عن المنظمات الأخرى فتمت المرونة الأعلى وتتحسن نوعية الاداء وتخفض التكاليف ونقل شكاوي المترددين علي تلقي الخدمة وفي الاخير تتحقق الميزة التنافسية للمنظمة .

عاشرا: منهجية الدراسة

أ- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الاداريات بإدارة التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ، والبالغ عددهم 1642 موظفة وفقا لأخر احصائيات عن عام 1442 هـ (إدارة التخطيط والمعلومات)، واعتمد الباحث في جمع البيانات على أسلوب العينة العشوائية البسيطة ، وبلغ حجم العينة 312 مفردة ، وبعد الانتهاء من جمع قوائم الاستبيان، تمت مراجعتها لاستبعاد غير الصالح منها لعملية التحليل الإحصائي، وبلغ عدد القوائم المستردة 267 قائمة بنسبة ردود بلغت (88%) ، والقوائم التي خضعت للتحليل الاحصائي بلغت 257 استبانة .

ب- أسلوب وأداة الدراسة وجمع البيانات

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة ميدانية، ويتضمن هذا المنهج أيضا استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة والتي تم تطويرها بناء علي الدراسات السابقة ، حيث اشتملت الاستبانة على قسمين من الأسئلة، القسم الأول تناول استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية ، والثاني تناول أبعاد تميز الاداء ، وتم جمع معظم البيانات من خلال المراسلات الإلكترونية.

ت- متغيرات الدراسة وأساليب قياسها

في ضوء ما أتيج للباحث من دراسات تناولت متغيرات الدراسة بالإضافة إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها وفرضياتها ومتغيراتها (المستقل والتابع) تم استخدام قائمة الاستبيان التي تكونت من محورين على النحو التالي:

المحور الأول: وكان الهدف منه تجميع البيانات المرتبطة بالمتغير المستقل (استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية) والذي تضمن ثلاثة أبعاد أساسية هي: الاستقطاب ، الاختيار، التعيين، واشتمل هذا المحور علي تسع عبارات بواقع ثلاث عبارات لكل استراتيجية، واعتمد الباحث في صياغة عبارات استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي النماذج المستخدمة من قبل Kepha 2015 ، الحجاج 2020 م ، (Alsafadi, 2021, م ، (Alsafadi, 2021, م ، الغامدي وشمسي 2022م ، السليطي 2024م وقام الباحث بتعديل بعض العبارات لكي تتلاءم مع طبيعة وبيانات الدراسة.

المحور الثاني : والذي تضمن ثلاثة أبعاد أساسية هي زيادة المرونة ، تحسين النوعية ، شكاوي المتردين، واعتمد الباحث في صياغة عبارات تميز الاداء على النماذج المستخدمة من قبل أبو نمر، وآخرون 2019م ، عبودي وآخرون 2020 م ، زياده 2021 م ، البواردي 2022م وقام الباحث بتعديل بعض العبارات لكي تتلاءم مع طبيعة وبيانات الدراسة.

ث-اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

1- صدق قائمة الاستبيان:

2- تم استخدام الصدق الظاهري، حيث تم عرض القائمة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال استراتيجيات توظيف الموارد البشرية، وتميز الاداء ، وتم إجراء بعض التعديلات وفقاً لما اقترحه المحكمين، واصبحت قائمة الاستبيان النهائية التي تم توزيعها وجمع البيانات الأولية.

3- ثبات قائمة الاستبيان: تم استخدام معامل (الفا كرونباخ) للتأكد من ثبات القائمة، حيث تم تطبيقها على عينة من مجتمع الدراسة المزمع إجراء الدراسة عليه (الموظفين الإداريات بإدارة التعليم بمدينة جدة) وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (1) قيم معاملات الثبات لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية

معامل الثبات	استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية
0,87	استراتيجية الاستقطاب
0,81	استراتيجية الاختيار
0,79	استراتيجية التعيين

جدول رقم (2) قيم معاملات الثبات لأبعاد تميز الاداء

معامل الثبات	أبعاد تميز الاداء
0,91	زيادة المرونة
0,82	تحسين النوعية
0,79	شكاوي المترددين

ج- الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة : تم استخدام الأساليب الاحصائية الآتية

- 1 - معامل (الفا كرونباخ) للتأكد من ثبات القائمة ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها النسبية.
- 2- تحليل الانحدار البسيط ومعامل الارتباط لبيرسون لتحديد اتجاه ومعنوية العلاقة بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية كمتغير مستقل تميز الاداء كمتغير تابع ، وكذلك اتجاه ومعنوية العلاقة بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية كمتغير أحادي البعد (المتغير المستقل) وتميز الاداء كمتغير

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

مجملة (المتغير التابع) تم استخدام هذين الاختبارين للتحقق من مدى صحة فرضيات الدراسة.

ح- نموذج الدراسة النظري المقترح:

شكل رقم (1) متغيرات الدراسة: نموذج يبين العلاقة بين متغيري الدراسة (المستقل

المتغير التابع	←	المتغير المستقل
تميز الاداء	←	استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية
زيادة المرونة		استراتيجية الاستقطاب
تحسين النوعية		استراتيجية الاختيار
شكاوي المترددين		استراتيجية التعيين

والتابع)

المصدر : من اعداد الباحث

حادي عشر: الدراسة التطبيقية:

أ- توصيف المتغيرات الديموغرافية لمتغيرات الدراسة :

جدول رقم (3) توزيع مفردات الدراسة وفقا للوظيفة

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	الفئة	المتغير / الوظيفة
1	75%	234	معلمة (مدرسة)	1
2	25%	78	موظفة ادارية	2

ويتضح من الجدول السابق أن معظم عينة الدراسة من المعلمات حيث جاءت في الترتيب الاول بنسبة 75%، في حين بلغت نسبة الموظفات الاداريات 25%.

جدول رقم (4) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئة	المتغير /
---------	--------	---------	-------	-----------

الخبرة		المئوية	
1	10سنوات	35%	110
2	10-15سنة	48%	150
3	15سنة فأكثر	17%	52

ويتضح من الجدول السابق أن معظم عينة الدراسة لديها خبرة من 10-15سنة حيث بلغت النسبة 48%، في حين الخبرة لمدة عشر سنوات في الترتيب الثاني بمعدل 35%، وجاء في الترتيب الاخير أفراد العينة الذين لديهم 15سنة فأكثر .

جدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	الفئة	المتغير/ المؤهل
2	29%	90	دبلوم	1
1	58%	180	بكالوريوس	2
3	13%	42	ماجستير	3

ويتضح من الجدول السابق أن معظم أفراد الدراسة من الحاصلين علي بكالوريوس بنسبة 58% ، في حين أن الحاصلين علي دبلوم كان بنسبة 29%، وجاء في الترتيب الاخير الحاصلون علي ماجستير بنسبة 13%.

ب- اختبار فرضيات الدراسة:

1- اختبار الفرضية الاولى والفرضيات الفرعية التابعة لها:

تنص الفرضية الاولى علي أنه لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية كمتغير مستقل بأبعاده المختلفة وتميز الاداء كمتغير تابع بأبعاده المختلفة ، وأنبثق من تلك الفرضية ثلاث فرضيات فرعية .

جدول رقم (6) نتائج تحليل معاملات الارتباط للعلاقة بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وأبعاد تميز الاداء في الجهة محل الدراسة

الابعاد	1	2	3	4	5	6
---------	---	---	---	---	---	---

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

					100	استراتيجية الاستقطاب
				100	,78	استراتيجية الاختيار
			100	,77	,85	استراتيجية التعيين
		100	,72	,88	,77	زيادة المرونة
	100	,87	,76	,75	,89	تحسين النوعية
100	,68	,74	,88	,72	,88	قلة شكاوي المترددين

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

1- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائيا بن استراتيجيات الاستقطاب كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية والابعاد المختلفة لتمييز الاداء (زيادة المرونة، تحسين النوعية - قلة شكاوي المترددين) حيث بلغ معامل الارتباط 77، ،89، ،88، ، وذلك علي التوالي عند مستوى معنوية 0,01 .

2- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائيا بن استراتيجيات الاختيار كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية والابعاد المختلفة لتمييز الاداء (زيادة المرونة، تحسين النوعية - قلة شكاوي المترددين) حيث بلغ معامل الارتباط 88، ،75، ،72، ، وذلك علي التوالي عند مستوى معنوية 0,01 .

3- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائيا بن استراتيجيات التعيين كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية والابعاد المختلفة لتمييز الاداء (زيادة المرونة، تحسين النوعية - قلة شكاوي المترددين) حيث بلغ معامل الارتباط 72، ،76، ،88، ، وذلك علي التوالي عند مستوى معنوية 0,01 .
ومن قراءة النتائج السابقة يتم رفض الفرضية الاولى والفرضيات الثلاثة الفرعية لها وبذلك يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين

استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية كمتغير مستقل بأبعاده المختلفة وتميز الاداء كمتغير تابع بأبعاده المختلفة

2- اختبار الفرضية الاولى والفرضيات الفرعية التابعة لها:

تنص الفرضية الثانية علي أنه لا يوجد أثر لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية بشكل احادي الجانب علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ، وأنبثق من تلك الفرضية ثلاث فرضيات فرعية علي النحو التالي

1/2 اختبار الفرضية الفرعية الاولى :

تنص الفرضية الفرعية الاولى علي أنه لا يوجد أثر لاستراتيجية الاستقطاب كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة، والجدول الآتي يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (7) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر استراتيجية الاستقطاب للموارد البشرية النسائية علي تميز الاداء بالجهة محل الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة f	مستوي المعنوية
استراتيجية الاستقطاب	تميز الاداء	,85	,72	110,3	0,000

من الجدول السابق يتضح أن:

توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية الاستقطاب كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتميز الاداء حيث بلغ معامل الارتباط 85% بمستوي معنوية أقل من (0,05)، وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f) (110.3)، وهي دالة احصائيا عند مستوي أقل من (0,05) ، ويتضح من الجدول السابق أن استراتيجية الاستقطاب تفسر

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

ما مقداره 72% في تحقيق تميز الاداء حيث بلغ معامل التحديد 0,72 ، مما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (استراتيجية الاستقطاب) علي تحقيق تميز الاداء ، وبناء علي ذال يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل أن هناك تأثير لاستراتيجية الاستقطاب علي تميز الاداء في الجهة محل الدراسة .

2/2 اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية علي أنه لا يوجد أثر لاستراتيجية الاختيار كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة، والجدول الآتي يبين نتائج التحليل جدول رقم (8) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر استراتيجية الاختيار للموارد البشرية النسائية علي تميز الاداء بالجهة محل الدراسة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة f	مستوى المعنوية
استراتيجية الاختيار	تميز الاداء	,78	,60	115,8	0,000

ومن الجدول السابق يتضح توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية الاختيار كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتميز الاداء حيث بلغ معامل الارتباط 78% بمستوي معنوية أقل من (0,05)، وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f) (115.8)، وهي دالة احصائيا عند مستوى أقل من (0,05) ، ويتضح من الجدول السابق أن استراتيجية الاختيار تفسر ما مقداره 60% في تحقيق تميز الاداء حيث بلغ معامل التحديد 60,

، مما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (استراتيجية الاختيار) علي تحقيق تميز الاداء ، وبناء علي ذال يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل بأن هناك أثر لاستراتيجية الاختيار علي تميز الاداء في الجهة محل الدراسة .

3/2 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

تنص علي أنه لا يوجد أثر لاستراتيجية التعين كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية علي تحقيق تميز الاداء بشكل مجمل بإدارات التعليم بمدينة جدة، والجدول يبين نتائج التحليل:

جدول رقم (9) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر استراتيجية التعين للموارد البشرية النسائية علي تميز الاداء بالجهة محل الدراسة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة f	مستوي المعنوية
استراتيجية الاختيار	تميز الاداء	,79	,62	119,5	0,000

من الجدول السابق يتضح أن:

توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التعين كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتميز الاداء حيث بلغ معامل الارتباط 79% بمستوي معنوية أقل من (0,05)، وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f) (119.5)، وهي دالة احصائيا عند مستوي أقل من (0,05) ، ويتضح من الجدول السابق أن استراتيجية التعين تقصر ما مقداره 62% في تحقيق تميز الاداء حيث بلغ معامل التحديد 0,62 ، مما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي (استراتيجية المستقل التعين) علي تحقيق تميز الاداء ، وبناء علي ذال يتم

رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل أن هناك تأثير لاستراتيجية التعيين علي تميز الاداء في الجهة محل الدراسة .

ثاني عشر: ملخص لنتائج الدراسة وتوصياتها والدراسات المستقبلية المقترحة

أ- ملخص لنتائج الدراسة:

- يُعدّ استقطاب الكفاءات والمواهب وتوظيفها والاحتفاظ بها أحد أهم الأهداف للشركات وأكثرها تحديًا، هذا ليس فحسب بل تُعدّ عملية استقطاب الكفاءات استراتيجية حيوية لضمان تلبية احتياجات المنظمات المستقبلية.

- هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائيا بن استراتيجية الاستقطاب كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية والابعاد المختلفة لتمييز الاداء (زيادة المرونة، تحسين النوعية - قلة شكاوي المترددين)، حيث بلغ معامل الارتباط 85% بمستوي معنوية أقل من (0,05)، وتلك تتفق جزئيا مع دراسة كل من السليطي 2024م ، ودراسة الحجاج 2020م .

- هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائيا بن استراتيجية الاختيار كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية والابعاد المختلفة لتمييز الاداء (زيادة المرونة، تحسين النوعية - قلة شكاوي المترددين)، حيث بلغ معامل الارتباط 78% بمستوي معنوية أقل من (0,05)، وتلك تتفق كليا مع دراسة الغامدي وشمس 2022م .

- هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائيا بن استراتيجية التعيين كأحد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية والابعاد المختلفة لتمييز الاداء (زيادة المرونة، تحسين النوعية - قلة شكاوي المترددين)، حيث بلغ معامل الارتباط 79% بمستوي معنوية أقل من (0,05) ، وتلك تتفق كليا مع دراسة شاكوج 2022م .

- هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (استراتيجية الاستقطاب) علي تحقيق تميز الاداء، وأن استراتيجية الاستقطاب تفسر ما مقداره 72% في تحقيق تميز الاداء.

- هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (استراتيجية الاختيار) علي تحقيق تميز الاداء، أن استراتيجية الاختيار تفسر ما مقداره 60% في تحقيق تميز الاداء.

- هناك أثر للمتغير الفرعي (استراتيجية المستقل التعين) علي تحقيق تميز الاداء ، أن استراتيجية التعين تفسر ما مقداره 62% في تحقيق تميز الاداء.

ب- توصيات الدراسة:

من خلال النتائج التي توصلت اليها الدراسة نقدم مجموعة من التوصيات علي النحو التالي :

1- يجب اتباع أساليب فريدة لاستقطاب وجذب الكفاءات والمهارات مثل تطوير الهوية والشخصية الفريدة للمنظمة ، استخدام مصادر متعددة ، التوظيف السلبي ، استخدام أنظمة متابعة المرشحين ، تطبيق برنامج للتوصية ، أخبر متابعيك على مواقع التواصل الاجتماعي، إجراء المقابلات الشخصية عبر الفيديو، تضمين الراتب في الوصف الوظيفي ، إنشاء نقطة توظيف في الحرم الجامعي للجامعات المحلية.

2- يجب مواجهة صعوبة الحصول علي الكفاءات والتغلب عليها ، وذلك من خلال اللجوء إلى منظمات ومواقع التوظيف لتكون حلقة الوصل بين أصحاب الأعمال وأفضل المرشحين يمكنك الاعتماد علي (منصة صَبَّار) كخيار مميز لجذب المرشحين ذوي الكفاءات والمهارات التي تفيد عملك، والتي تختار لك من بين آلاف السير الذاتية المتوفرة لديها أفضل المرشحين المتوافقين مع سياستك ومعايير العمل لديك.

- 3- يجب مواجهة عملية فقدان أفضل الكفاءات، وذالك من خلال التواصل بشكل استباقي مع المرشح والحفاظ على التواصل المفتوح معه، إضافة إلى اختصار الوقت في عملية التوظيف، ودراسة عروض المنافسين وتقديم الأفضل منه.
- 4- يجب مواجهة عملية ضعف التنوع والشمول في التوظيف وذالك من خلال تضمين ثقافة التنوع والشمول في عملية استقطاب الكفاءات، مع استخدام مصطلحات محايدة في إعلانات الوظائف، إضافة إلى الاعتماد في العمل على أشخاص من مختلف الجنسيات والخلفيات.
- 5- التغلب على طول وقت التوظيف وذالك من خلال تقييم المرشحين بناءً على مؤشرات أداء رئيسية محددة، مع تحليل السير الذاتية بشكل آلي وتصفية المرشحين غير المؤهلين، من خلال تقنية الذكاء الاصطناعي التي تختار لك أفضل المرشحين وفقاً لمعايير العمل الموضوعية، وهو ما يضمن لك السرعة في عملية التوظيف.
- 6- يجب على المنظمة منح الاختيار للمرشح لاختيار طريقة المقابلة، مع إطلاع المرشح على تفاصيل مراحل عملية التوظيف والجدول الزمني لها، حتى تتسم هذه العملية بالشفافية.
- 7 - يجب الاعتماد على نظام تتبع مقدمي الطلبات ATS والذي يضمن تقييم المرشحين آلياً وفقاً للمعايير المُحددة سلفاً، حتى تتم عملية التقييم بشكل موضوعي، ولا يتم تقديم سوى المرشحين المؤهلين.
- 8- يمكن تنظيم عملية المقابلة من خلال منصات التوظيف التي تدير هذه العملية بسلاسة، والتي تُطلع المرشحين بجميع خطوات وتفاصيل المقابلة ، إذ تتيح لك التواصل مع أفضل المرشحين عبر مقابلات فيديو مُسجلة للتعرف جيداً على كل مرشح قبل اتخاذ قرار التوظيف.

9- يجب علي المنظمات أن تنفذ عملية استقطاب الموظفين من خلال القيام بمراحل محددة، وأن تقدم المنظمة فرص النمو الوظيفي، والتي تعد دليلاً على حرصها على الاستثمار في موظفيها، وهو ما يشجع أصحاب التطلعات المهنية للانضمام إليه.

10- يجب الاخذ في الاعتبار مجموعة من العوامل التي تُحدد لك كيفية اختيار الموظفين الجدد في المنظمة ، ألا وهي:

- الاحتياجات الوظيفية
- ميزانية التوظيف
- الموارد المتاحة في شركتك (عدد الأشخاص العاملين بالشركة، والتقنيات التي تستخدمها، والوقت المُتاح لعملية التوظيف وتدريب الموظفين الجدد)
- أقدمية المنصب

11- يجب أن تؤخذ في الاعتبار المراحل التي تمر بها عملية اختيار الموظفين ، وذلك بعد تحديد الاحتياجات الوظيفية ، والتأكد من مراعاة معايير الاختيار، وبذلك يتم مواجهة أكبر تحدي في عملية التوظيف وهي عملية الاختيار.

ج- الدراسات المستقبلية المقترحة:

من خلال نتائج الدراسة والتوصيات ، أمكن للبحث تقديم مجموعة من الدراسات المستقبلية المقترحة وهي علي النحو التالي :

- 1- الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في تحليل العلاقة بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية وتميز الاداء - دراسة تطبيقية.
- 2- دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تشكيل الثقافة التنظيمية للمنظمة - بالتطبيق علي ادارة تعليم محافظة الطائف.
- 3- دور الموارد البشرية النسائية في تحقيق برامج الاعتماد البرامجي بكلية ادارة الاعمال في جامعة الطائف - دراسة تطبيقية

4- دور الموارد البشرية النسائية في تفعيل ريادة الاعمال في محافظة الطائف -
دراسة ميدانية

مراجع الدراسة

أ- المراجع العربية:

- 1- محمد ابراهيم سلمان السليطي ، استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها علي تحقيق
الميزة التنافسية - دراسة تطبيقية علي شركة قطر فارما ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد
الرابع والاربعون ، العدد الثاني ، ابريل (نيسان) 2024 ، ص 219: ص 232.
- 2- أحمد محمد حمدان الحجاج ، أثر استراتيجيات التوظيف علي جودة حياة العمل - دراسة
ميدانية علي شركات التامين الاهلية ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، قسم ادارة
الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط ، 2020 م .
- 3- سلوي عبد الخالق أحمد الغامدي، محمد أنس شمس ، أثر استراتيجيات الموارد البشرية في
الاداء الوظيفي (دراسة حالة شركة المجدوعي القابضة) ، المجلة الدولية لنشر البحوث
والدراسات ، المجلد الثالث ، الاصدار الخامس والثلاثون، سبتمبر 2022 م .
- 4- ساره شاكوج ، أثر استراتيجيات التوظيف علي أداء العاملين في المنظمة - دراسة حالة
شركة الترميدكا للصناعات الدوائية ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، المعهد العالي
لإدارة الاعمال ، دمشق ، سوريا ، 2022 م .

- 5- أسر أحمد خميس ، أثر التحول الرقمي علي استراتيجية التوظيف الاخضر في القطاع المصرفي - دراسة تجريبية ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، مارس 2023م .
- 6- فيصل بن عبدالله البواردي ، واقع ادارة الاداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين ، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد الخامس عشر ، العدد الاول، 2022م ، من ص 33 : ص 60.
- 7- مبارك عبودي وآخرون ، تقويم الاداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي ، مجلة الدراسات والابحاث البيئية ، المجلد العاشر ، الاصدار الثالث ، 2020م ص 415: ص 445-8- ديانا محمود يوسف الحسينات ، أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين في البلديات، دراسة ميدانية على موظفي بلدية إربد الكبرى /المملكة الاردنية الهاشمية، مجلة العلوم التربوية والانسانية ، العدد 30 ، 2023م ص 85 : ص 111.
- 9- رانية محمد محمود زياده ، دور نظام إدارة المواهب البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي - أباها ،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة ، شئون البحث العلمي والدراسات العليا، 2021م ، مج، 29، ع، 92، ص100:129.
- 10- نوري عبد الودود الجناعي ، عمرو محمد صالح علي ،أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي من خلال التمكين الإداري: دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، 2021م ،مج 97، ع، 9، ص901-947
- 11- مي إبراهيم محمد أبو نمر ، محمد غمري الشوافي ، يسري السيد يوسف جودة ، تأثير ممارسات إدارة المواهب على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئات الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، كلية التجارة، 2019م مجلد، 31 عدد، 9، 1307 : 1340 .

دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة
في المملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية

12- حامد عبد الهادي فارس الغامدي، وائل شافي الشمري ، أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا "دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة، مجلة الاقتصاد والادارة ، مجلد 37، العدد الاول ، 2023م ، ص133:ص 164 .

ب- المراجع الأجنبية:

- 1- Kepha, A. O. (2015). **Influence of Human Resource Management Practices on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya, Doctoral dissertation.** Cardiff Metropolitan University
- 2- Naz, F., Aftab, J. & Awais,M., (2016), **Impact of Human Resource Management Practices (HRM) on Performance of SMEs in Multan, Pakistan, International Journal of Management, Accounting and Economics Vol. 3, No. 11**
- 3-Engetou, E. (2017). **The Impact of Training and Development on Organizational Performance Strategic Human Resource Management and Performance: The Contingency Approach Case of Tunisia.** International Journal of Humanities and Social,vol.4, NO.6,P282:P291.

- 4-Alsafadi,Y, Altahat, SH, 2021, **Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction.** Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 8, No